

종합병원 간호사의 개인환경 적합성이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향

신수정*
거제대학교 간호학과

Effects of Person-Environment Fit on Organizational Commitment and Career Commitment of General Hospital Nurses

Su-Jeong Shin*
Department of Nursing, Geje University

요약 본 연구는 종합병원 간호사의 개인환경 적합성이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 자료수집은 경남 4개의 종합병원 간호사를 대상으로 2023년 2월에서 3월까지 설문 조사를 하였으며 최종 210부를 통계프로그램 SPSS 21로 분석하였다. 연구 결과는 다음과 같다. 조직몰입에 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 유의한 영향 요인으로 나타났으며 설명력은 48.5%이었다. 경력몰입에 개인환경 적합성의 개인-직무적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성 모두 유의한 영향 요인으로 나타났으며 설명력은 57.5%이었다. 따라서 간호관리자는 개인-조직 적합성이 조직몰입과 경력몰입에 가장 높은 영향력이 있으므로 인사관리에서 관련 요인을 우선적으로 고려해야 할 것이다.

Abstract This descriptive study is aimed at examining the effects of the person-environment fit of general hospital nurses on organizational commitment and career commitment. Data was collected by conducting a questionnaire survey of nurses in four general hospitals in Gyeongnam from February to March 2023, and 210 responses were analyzed using the statistical software SPSS 21. The research results are as follows: Person-job fit and person-organization fit were found to be significant influencing factors on organizational commitment, with an explanatory power of 48.5%. For career commitment, person-job fit, person-organization fit, and person-supervisor fit of the person-environment fit all emerged as significant influencing factors, with an explanatory power of 57.5%. Since person-organization fit has the highest impact on both organizational commitment and career commitment, nursing managers should prioritize the consideration of relevant factors in personnel management.

Key Words Career Commitment, Nurse, Organizational commitment, Person-environment fit

1. 서론

1.1 연구의 필요성

사회적 환경변화에서 의료소비자는 건강에 대한 의식이 높아지고 있으며 질 높은 의료서비스

를 원하고 찾아서 선택하고 있다. 또한, 의료기관에서도 숙련되고 전문성을 갖춘 유능한 인력의 확보하는 것은 의료서비스 경쟁력을 위해 필수적이다[1]. 그러나 국내 간호사의 인력난은 의료기관 입장에서 어려운 상황으로 간호사 부족은 개인의 근로조건을 열악하게 만들고 있다. 열악한

*Corresponding Autho: Su-Jeong Shin(Geje Univ.)

E-mai l: shinna9@naver.com

Received Nov 10, 2023

Revised Nov 25, 2023

Accepted Dec 10, 2023

근로조건은 간호사의 주요 이직 사유로 작용하고 있으며, 활동 간호사 부족을 더욱 심화하는 계기가 되는 악순환의 반복으로 나타나고 있다[2]. 국내 간호사의 이직 현황을 보면 의료기관 중별로 종합병원 간호사의 사직률이 48.3%로 가장 높다[3] 종합병원 간호사의 인력난은 의료기관에서 당면한 중요한 문제로 여전히 대두되고 있다.

종합병원 간호사의 직업존중감은 재직 의도에 중요한 요인으로 자연스러운 감정표현을 하며 원하는 부서에서 근무할 경우 재직 의도가 높았고, 급여에 매우 불만족할수록 재직 의도는 낮게 나타났다[4]. 종합병원 간호사의 조직몰입이 낮을수록 감정노동을 높게 인지할수록 이직 의도가 높아짐을 확인하였다[5]. 따라서 종합병원 간호사의 재직 의도를 높이고 이직 의도를 낮추기 위해서는 간호조직과 간호업무에 대한 몰입을 높일 수 있는 다양한 변수에 대한 연구가 요구된다.

많은 분야에서 인사관리를 위해 관심 있게 대두되는 개념이 개인환경 적합성(person-environment fit)이다[6]. 개인환경 적합성은 인간은 환경과 독립적일 수 없다고 가정하고 인간의 행동은 특정 환경이나 상황에 영향을 받기 때문에 조직의 관점에서 인간 행동을 연구하는데 인간과 환경의 적합성을 중요한 개념으로 보고 있다[7]. 이에 개인환경 적합성은 조직의 인적 자원관리 방안 중 하나로 대두되고 있으며 개인과 조직이 소유한 환경적 요인을 통해 서로의 필요를 충족시킬 때 어느 정도 적합한가에 따라 성과가 나타날 수 있다는 것이다[8]. 선행연구에서 개인환경 적합성의 하위구성 개념은 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성으로 구성하여 조직의 성과를 보고자 하는 연구가 진행되고 있으며[7,9] 본 연구에서도 하위구성 개념을 3가지로 구성하고 연구 하였다. 하위개념을 보면, 개인-직무 적합성(person-job fit)은 직업에서 개인의 특성과 개인의 직무상 특성 간의 관계를 보고자하는 것으로 직무의 요구 조건과 개인 특성 간의 유사성과 관련된 개념이다. 개인-조직 적합성(person-organization fit)은 사람과 조직 사이의 적합성을 의미하는 것으로

개인과 조직이 서로 가지고 있는 특성의 유사성을 보고자 한다. 그리고 개인-상사 적합성(person-supervisor fit)은 지도자와 추종자 간 가치가 적합한지, 경영자와 종업원 간 목표가 일치하는지, 상사와 부하 간 성격의 유사성이 긴밀한지와 관련된다[9].

개인환경 적합성의 연구는 다른 분야에 비해 간호학 분야에서 연구 편수는 적은 실정이다. 일부 진행된 연구결과에서 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 개인환경 적합성을 높여주면 직무착근도가 높아지고 이직의도가 낮아짐을 확인하였으며[7], 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 개인환경 적합성의 하위구성 개념 중 개인-조직 적합성이 높으면 긍정심리자본과 경력몰입이 높아지고, 이직의도가 낮아짐을 확인하였으며, 개인-직무적합성이 높아지면 긍정심리자본과 경력몰입이 높아짐을 확인하였다[8]. 이러한 연구 결과를 볼 때, 종합병원 간호사의 개인환경 적합성도 조직성과에 의미 있는 영향 변수로 작용할 것이라 유추할 수 있다.

조직몰입(organizational commitment)은 조직 구성원이 조직목표와 가치를 수용하고 조직에 충성하며 조직 일원으로 계속 남아있으려는 태도이며[10], 간호사의 조직몰입은 직무 동기를 강화하고 이직률을 감소시키며, 간호사 개인의 업무성과를 높여 환자 간호에 질적인 향상을 가져오고 있다[11]. 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호전문직관과 집단 효능감이 높을수록 조직몰입이 높아지며[12], 직무착근도와 역경지수가 높으면 조직몰입이 높아짐을 확인하였다[13]. 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 개인조직 적합성이 높으면 조직몰입이 높아짐을 확인하였으며, 조직몰입이 이직의도를 낮추는 요인으로 확인되었다[14]. 이러한 선행연구에서 간호사의 조직몰입은 개인적 요소뿐만 아니라 다양한 변수에서 영향을 받으므로 조직몰입에 미치는 영향 요인을 조직적 관점에서 의미있는 변수인 개인환경 적합성을 가지고 영향 관계를 확인해 볼 필요성이 있다.

경력몰입(career commitment)은 개인이 현재

관여되어 있는 직업과 관련된 분야에 대한 주관적인 감정적으로 애착을 갖고 동일시하는 정도이며[15], 조직몰입과 경력몰입의 개념 차이는 대상을 어떻게 보느냐의 관점이다. 조직몰입은 소속 조직으로 대상을 보고 있으며, 경력몰입은 개인의 경력으로 보는 것에서 차이가 있다[16]. 경력몰입은 자신이 선택한 직종에서 일을 하고자 하는 동기부여의 정도로서 간호사의 높은 이직률 등을 설명하는데 적합한 개념이며, 간호사의 직업에 대한 행동과 태도를 이해하는 중요한 개념이다[17]. 선행연구에서 대학병원 간호사의 개인환경 적합성은 구성원의 경력몰입에 영향을 미치는 유의한 변수로 확인되었다[8]. 그러나 종합병원 간호사의 개인환경 적합성이 경력몰입에 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 연구는 부족한 실정으로 종합병원 간호사의 개인환경 적합성도 경력몰입에 의미 있는 영향을 미치리라 예상된다. 따라서 본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 개인환경 적합성의 하위구성개념인 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 세부적인 영향 요인을 확인하고자 하며, 이를 통해 종합병원 간호사의 인적자원 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.1 연구의 목적

본 연구는 종합병원의 개인환경 적합성이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 파악하고자 하며 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 개인환경 적합성, 조직몰입, 경력몰입의 정도를 파악한다.
- 2) 연구대상자의 일반적 특성과 직무 특성에 따른 조직몰입과 경력몰입의 차이를 파악한다.
- 3) 개인환경 적합성, 조직몰입, 경력몰입의 상관관계를 파악한다.
- 4) 개인환경 적합성이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 개인환경 적합성(개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성)이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 확인하는 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 도구

2.2.1 개인환경 적합성

개인환경 적합성의 측정도구는 Nam[9]이 사용한 도구인 개인-직무 적합성 6문항, 개인-조직 적합성 6문항, 개인-상사 5문항으로 총 17문항을 사용하였다. 개인환경 적합성은 5점 Likert로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하였으며 점수가 높을수록 개인환경 적합성이 높음을 의미한다.

Nam[9]의 연구에서 개인환경 적합성의 총 Cronbach's α 계수는 제시되지 않았지만, 개인환경 적합성 하위개념의 Cronbach's α 계수는 개인-직무 적합성 .897, 개인-조직 적합성 .898, 개인-상사 적합성 .892 이었다. 본 연구의 개인환경 적합성의 총 Cronbach's α 계수는 .952이고, 개인환경 적합성 하위 개념의 Cronbach's α 계수는 개인-직무 적합성 .913, 개인-조직 적합성 .933, 개인-상사 적합성 .927이었다.

2.2.2 조직몰입

조직몰입의 측정도구는 Nam[9]이 사용한 도구인 6문항을 사용하였다. 조직몰입은 5점 Likert로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하였으며 점수가 클수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 본 연구에서 Cronbach's α 에서 .5 이하로 나타난 한 문항을 삭제하고 최종 분석에 사용하였으며 Nam[9]의 연구에서 조직몰입의 Cronbach's α 계수는 .891이었고, 본 연구에서 조직몰입의 Cronbach's α 계수는 .935이었다.

2.2.3 경력몰입

경력몰입의 측정도구는 You[18]가 사용한 도

구인 4문항을 사용하였다. 경력몰입은 5점 Likert로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정하였으며 점수가 높을수록 경력몰입이 높음을 의미한다. You[18]의 연구에서 경력몰입의 Cronbach's α 계수는 .822이었고, 본 연구에서 경력몰입의 Cronbach's α 계수는 .883이었다.

2.3 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구의 대상은 경상남도에 소재한 4개의 종합병원에서 6개월 이상 근무한 간호사를 대상으로 편의표본추출로 선정하였으며 총 230명을 대상으로 하였다. 대상자 수는 G*Power 프로그램을 이용하여 Multiple regression에서 유의수준 (α) .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 .95, 예측변수 12개로 설정하여 표본크기를 산출했을 때 표본 수가 184명으로 나타났다. 본 연구에서 20% 탈락률을 고려하여 220명을 대상으로 조사를 하였으며 불성실한 응답을 제외하고 최종 210부가 분석에 사용하였다.

본 연구의 자료수집은 2023년 2월에서 3월까지 경상남도 소재한 4개의 종합병원 간호부 허락을 받고 간호사를 대상으로 연구목적과 취지를 설명하였다. 대상자의 권리와 윤리적 고려를 위해 참여 대상자의 익명과 비밀을 보장함을 설명하였으며, 참여를 원하지 않으면 언제라도 철회할 수 있음을 설명하였다. 자발적으로 참여를 동의한 간호사에게 동의서를 작성하도록 하고 참여한 대상자에게 소정의 상품을 제공하였다. 자료수집을 위해 간호사들이 볼 수 있는 SNS를 통해 설문에 동의한 간호사가 모바일 설문으로 응답하도록 하였으며, 모바일 설문 조사는 20분 정도 소요되었다. 링크를 통해 배포된 설문 조사 전에 설명문으로 대상자의 윤리적 고려를 다시 한번 안내하였다. 설문지는 대상자의 개인정보를 확인할 수 없는 코드화되어 기밀성과 익명성을 유지하였다. 코드화된 파일은 잠금 문서로 보관하여 연구자가 직접 파일을 관리하고, 연구 기간이 종료되면 연구 삭제를 할 것이다.

2.4 자료 분석 방법

본 연구의 자료 처리는 통계프로그램 SPSS 21을 이용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

1. 개인환경 적합성, 조직몰입, 경력몰입의 변수는 Cronbach's alpha로 신뢰도 검증을 하고 탐색적 요인분석(Exploratory factor analysis)을 타당도 검증하였으며, 변수의 정도는 서술적 통계를 사용하였다. 그리고 일반적 특성과 직무 특성은 서술통계를 이용하였다.
2. 일반특성과 직무 특성에 따른 조직몰입과 경력몰입의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후분석은 Scheffe로 하였다.
3. 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
4. 개인환경 적합성이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향은 multiple regression으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 변수의 탐색적 요인분석

연구 변수의 타당도를 분석하기 위해 측정항목에 대한 탐색적 요인분석을 하였다. 주성분 분석(Principal component analysis)과 베리맥스(Varimax) 회전 방법을 사용하였으며 고유값(Eigen-value)이 1.0이상, 요인적재값(Factor loading)은 .5 이상, 변동설명력은 50.0% 이상을 기준으로 선택하였다. 분석결과, KMO는 0.9 이상으로 나타나 변수의 선정이 좋은것으로 보여지며, Bartlett 구형성 검증의 유의확률은 .000으로 나타나 요인분석에 적합한 것으로 나타났다. 또한, 모든 문항의 요인적재값은 .60 이상으로 나타났다으며 고유값이 1 이상, 총분산 설명력은 76.5% 이상으로 나타나 변수의 타당도가 양호하다고 할 수 있으며 분석 결과는 [Table 1]과 같다.

[Table 1] Exploratory factor analysis

[표1] 변수의 탐색적 요인분석

Variables	Item	Factor Loading				
		1	2	3	4	5
Person -job fit	1	.810	.232	.162	.155	.051
	2	.781	.304	.186	.178	.191
	3	.787	.238	.166	.242	-.053
	4	.757	.082	.207	.138	.257
	5	.708	.172	.247	.227	.273
	6	.598	.192	.237	.192	.385
Person -organization fit	7	.343	.394	.600	.158	.240
	8	.179	.199	.745	.352	.215
	9	.208	.297	.717	.267	.183
	10	.184	.192	.782	.224	.186
	11	.270	.254	.743	.260	.180
	12	.305	.291	.662	.277	.265
Person -supervisor fit	13	.162	.196	.173	.812	.264
	14	.288	.154	.301	.781	.206
	15	.235	.108	.279	.810	.155
	16	.366	.236	.358	.630	.189
	17	.128	.070	.209	.776	.222
	Organizational Commitment	1	.195	.848	.195	.158
2		.213	.758	.241	.170	.293
3		.247	.796	.261	.110	.086
4		.235	.799	.166	.107	.214
5		.165	.797	.262	.130	.249
Career Commitment	1	.307	.225	.232	.281	.715
	2	.128	.324	.265	.278	.745
	3	.158	.262	.366	.320	.607
	4	.211	.261	.201	.266	.650
Eigen-value		4.432	4.373	4.208	3.982	2.906
Variance		17.047	16.820	16.186	15.317	11.179
Cumulative % of Variance		17.047	33.867	50.052	65.369	76.548
Kaiser-Meyer-Olkin value(KMO)= .947,						
Bartlett's test of sphericity=4833.497, df=325, $p<.001$						

3.2 변수의 정도 및 정규성 분석

개인환경 적합성의 평균은 3.74±.60점이며 개인환경 적합성의 하위요소인 개인-직무 적합성은 4.01±.63점, 개인-조직 적합성은 3.54±.72점, 개인-상사 적합성은 3.64±.72점으로 나타나 개인-직무 적합성의 점수가 가장 높았다. 조직몰입은 3.53±.81점이고 경력몰입은 3.47±.72점이었다. 또한, 연구 변수의 정규성 가정 충족 여부를 확인하기 위해 왜도와 첨도를 구하였으며 절대값이 3 이하로 나타나 정규성이 가정되었다. 분석 결과는 [Table 2]와 같다.

3.3 연구대상자의 일반적 특성 및 직무 특성

성별은 남자 12명(5.7%), 여성 198명(94.3%)

[Table 2] Variables scores and reliability analysis

[표2] 변수의 정도 및 정규성 분석

Variables	Category	Cronbach's α	M±SD	Skewness	Kurtosis
Person -environ-ment fit	Person -job fit	.913	4.01±.63	-.084	-.542
	Person -organization fit	.933	3.54±.72	.138	.362
	Person -supervisor fit	.927	3.64±.72	.001	.391
	Total	.952	3.74±.60	.261	.402
Organizational Commitment		.935	3.53±.81	-.071	-.293
Career Commitment		.883	3.47±.72	.204	.290

이고 연령은 30세 이하 112명(53.3%), 31~35세 74명(35.2%), 36세 이상 24명(11.5%)이었다. 결혼상태는 기혼 101명(48.1%), 미혼 109명(51.9%)이고 교육정도는 3년제 31명(14.8%) 4년제 166명(79.0%), 대학원 이상 13명(6.2%)이었다. 근무형태는 교대 근무 148명(70.5%), 비교대 근무 62명(29.5%)이며 경력은 3년 이하 81명(38.6%), 4~6년 66명(31.4%), 7~10년 43명(20.5%), 11년 이상 20명(9.5%)이었다. 직급은 일반간호사 162명(77.1%), 책임간호사 31명(14.8%), 수간호사 이상 17명(8.1%)이었다. 분석 결과는 [Table 3]과 같다.

3.4 일반적 특성 및 직무 특성에 따른 조직몰입과 경력몰입의 차이

연구대상자의 일반적 특성 및 직무 특성에 따른 조직몰입과 경력 차이는 [Table 4]과 같다. 조직몰입에 차이를 보이는 특성은 연령($F=13.544$, $p<.001$), 결혼상태($t=4.090$, $p<.001$), 교육정도($F=9.145$, $p<.001$), 경력($F=8.211$, $p<.001$) 직급($F=15.264$, $p<.001$)이 유의한 차이가 있었다. 조직몰입은 결혼상태에서 기혼이 미혼보다 높았고, 교육정도는 석사 이상이 전문대와 4년제 졸업에 비해 높게 나타났다. 연령에서 36세 이상이 30세 이하와 31~35세보다 높았으며, 경력에서는 3년 이하, 4~6년, 7~10년에 비해 11년 이상이 높게 나타났다. 직급에서는 일반간호사보다 책임

[Table 3] Differences of study variables according to general characteristics and job characteristics

[표 3] 일반적 특성 및 직무 특성에 따른 조직몰입과 경력몰입의 차이 (N=210)

Characteristic	Category	n(%)	Organizational Commitment		Career Commitment	
			M±SD	t/F/Z(ρ) Scheffe	M±SD	t/F/Z(ρ) Scheffe
Gender	Male	12(5.7)	3.78±.99	-.712(.477)	3.90±1.01	-1.339(.181)
	Female	198(94.3)	5.52±.79		3.44±.69	
Age(year)	≤30 ^a	112(53.3)	3.31±.73	13.544(.001) a,b<c	3.37±.69	2.156(.102)
	31-35 ^b	74(35.2)	3.68±.86		3.54±.79	
	36≤ ^c	24(11.5)	4.11±.51		3.64±.59	
Marital status	Married	101(48.1)	3.76±.82	4.090(.001)	3.56±.72	1.965(.051)
	Single	109(51.9)	3.32±.74		3.37±.71	
Education	College ^a	31(14.8)	3.26±.79	9.145(.001) a,b<c	3.44±.73	3.325(.038) a,b<c
	University ^b	166(79.0)	3.51±.77		3.43±.72	
	Graduate school ^c	13(6.2)	4.35±.85		3.96±.69	
Shift work	Yes	148(70.5)	3.47±.76	1.545(.124)	3.36±.72	-.498(.619)
	No	62(29.5)	3.60±.85		3.57±.71	
Career(year)	≤3 ^a	81(38.6)	3.33±.78	8.211(.001) a,b,c<d	3.40±.73	.950(.418)
	4-6 ^b	66(31.4)	3.42±.77		3.42±.75	
	7-10 ^c	43(20.5)	3.80±.70		3.51±.64	
	11≤ ^d	20(9.5)	4.13±.80		3.64±.74	
Position	Staff Nurse ^a	162(77.1)	3.37±.78	15.264(.001) a<b,c	3.39±.72	3.200(.043)
	Charge nurse ^b	31(14.8)	3.95±.56		3.63±.74	
	Unit manager ^c	17(8.1)	4.22±.79		3.77±.74	

간호사와 수간호사 이상이 높게 나타났다. 경력몰입에 차이를 보이는 교육정도(F=3.325, $p=.038$), 직급(F=3.200, $p=.043$)이 유의한 차이가 있었다. 경력몰입은 직급에서는 수간호사 평균이 높았으며 교육정도는 석사 이상이 전문대와 4년제 졸업에 비해 높게 나타났다.

3.5 개인환경 적합성, 조직몰입, 경력몰입 간의 상관관계

개인환경 적합성, 조직몰입, 경력몰입 간의 상관관계를 분석한 결과는 [Table 4]와 같다. 개인-직무 적합성은 조직몰입($r=.575$, $p<.001$)과 경력몰입($r=.602$, $p<.001$)은 유의한 정(+)의 상관관계로 나타났다. 개인-조직 적합성은 조직몰입($r=.652$, $p<.001$)과 경력몰입($r=.703$, $p<.001$)은 유의한 정(+)의 상관관계로 나타났다. 개인-상사 적합성은 조직몰입($r=.478$, $p<.001$)과 경력몰입($r=.678$, $p<.001$)은 유의한 정(+)의 상관관계로 나타났고, 조직몰입과 경력몰입은 유의한 정(+)의 상관관계($r=.633$,

$p<.001$)로 나타났다.

[Table 4] Correlations among variables

[표 4] 개인환경 적합성, 조직몰입, 경력몰입 간의 상관관계

	PE			OC r(ρ)	CC r(ρ)
	PJr(ρ)	POr(ρ)	PS r(ρ)		
PJ	1				
PE	PO .647(.001)	1			
	PS .597(.001)	.689(.001)	1		
OC	.575(.001)	.652(.001)	.478(.001)	1	
CC	.602(.001)	.703(.001)	.678(.001)	.633(.001)	1

PE: Person-environment fit, PJ: Person-job fit,
PO: Person-organization fit, PS: Person-supervisor fit,
OC: Organizational Commitment, CC: Career Commitment

3.6 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향

조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중 회귀분석을 시행하였다[Table 5]. 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 먼저 다중공선성을 확인하였으며 공차한계(Tolerance)는 .54~.44으로 .1 이상을 충족하고

있으며, 분산팽창지수(Variance inflation factor, VIF)는 1.86~2.27으로 10 이하의 기준을 충족하고 있어 독립변수 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 보여진다. 또한, Durbin-Watson은 1.95으로 나타나 2에 가까운 수치이고 0 또는 4에 가깝지 않아 자기상관은 없는 것으로 나타나 회귀 분석을 하기에 적합하였다. 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 개인-직무 적합성($\beta=.268, p<.001$)과 개인-조직 적합성($\beta=.495, p<.001$)이 유의한 영향 요인으로 나타났으나 개인-상사 적합성($\beta=-.023, p=.752$)은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이들 변수는 종합병원 간호사의 직무몰입을 45.8% 설명하였다($F=59.89, p<.001$).

경력몰입에 미치는 영향을 확인하기 위해 먼저 다중공선성을 확인하였으며 공차한계(Tolerance)는 .54~.48으로 .1 이상을 충족하고 있으며, 분산팽창지수(Variance inflation factor, VIF)는 1.86~2.28로 10 이하의 기준을 충족하고 있어 독립변수 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 보여진다. 또한, Durbin-Watson은 1.87로 나타나 2에 가까운 수치이고, 0 또는 4에 가깝지 않아 자기상관은 없는 것으로 나타나 회귀 분석을 하기에 적합하였다. 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 개인-직무 적합성($\beta=.194, p=.007$), 개인-조직 적합성($\beta=.377, p<.001$), 개인-상사 적합성($\beta=.319, p<.001$)은 모두 유의한 변수로 나타났다. 이들 변수는 종합병원 간호사의 경력몰입을 57.5% 설명하였다($F=59.23, p<.001$).

4. 논의

본 연구는 종합병원 간호사의 개인환경 적합성(개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성)이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향 요인을 확인하고자 연구를 시도하였으며 주요 결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 연구대상자가 인지하는 개인환경

[Table 5] Factors Influencings organizational commitment and career commitment

[표 5] 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향

Variables	Independent variables	B	SE	β	t	p
organizational commitment	(Constant)	.284	.272		1.042	.299
	Person-job fit	.343	.089	.268	3.860	.000
	Person-organization fit	.555	.086	.495	6.440	.000
	Person-supervisor fit	-.026	.081	-.023	-.316	.752
R ² =.683, Adjusted R ² =.458, F=59.89, $p<.001$						
career commitment	(Constant)	.188	.217		.867	.387
	Person-job fit	.194	.071	.169	2.747	.007
	Person-organization fit	.377	.069	.374	5.493	.000
	Person-supervisor fit	.319	.065	.319	4.935	.000
R ² =.762, Adjusted R ² =.575, F=95.23, $p<.001$						

적합성의 평균은 5점 만점에 3.74±.60점이며, 개인환경 적합성의 하위요소인 개인-직무 적합성은 4.01±.63점, 개인-조직 적합성은 3.54±.72점, 개인-상사 적합성은 3.64±.72점으로 나타나 개인-직무 적합성의 점수가 가장 높았다. 임상간호사를 대상으로 한 연구[7]에서 개인환경 적합성의 평균은 5점만점에 3.07±.76점이고, 개인-직무 적합성은 3.24±.72점, 개인-조직 적합성은 3.07±.67점, 개인-상사 적합성은 3.19±.69점으로 이는 종합병원의 간호사인 본 연구가 전반적인 평균이 더 높게 나타났으며 대상자들은 특히, 개인-직무 적합성을 높게 인지하고 있는 것으로 보여졌다. 본 연구에서는 조직몰입은 5점 만점에 3.53±.81점이고, 경력몰입은 5점 만점에 3.47±.72점이었다. 같은 도구는 아니지만 조직몰입은 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[19]에서 보면 5점 만점에 2.94±.33점으로 본 연구의 결과가 더 높게 나타내며 경력몰입은 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[20]에서 5점 만점에 3.93±.79점으로 본 연구의 결과가 더 낮게 나타났다. 같은 도구를 사용한 연구가 아니라 의미를 비교하는데 무리가 있으므로 추후연구에서 같은 도구를 사용하여 정도 비교가 필요할 것이다.

본 연구에서 조직몰입에 차이를 보이는 특성은 연령, 결혼상태, 교육정도, 경력, 직급이 유의한 차이가 있었으며 나이가 많을수록, 기혼자가, 학력이 높을수록, 경력이 많을수록, 직급이 높을수록 조직몰입의 평균이 높았다. 선행연구에서 종합병원 간호사의 조직몰입에 경력이 많을수록 차이가 있는 것으로 나타나[11-12] 본 연구 결과와 일부 일치하였다. 본 연구에서 경력몰입에 차이를 보인 특성은 교육정도, 직급이 유의한 차이가 있었으며 기혼자가, 비교대 근무자가, 수간호사가 경력몰입의 평균이 높았다. 선행연구에서 종합병원 간호사의 경력몰입에 30세 미만보다 30세 이상이, 배우자가 있으며, 책임 및 수간호사가 일반 간호사보다 경력몰입이 높은 것으로 나타나[21] 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 선행연구에서 조직의 경력관리는 조직몰입에 유의한 영향 요소이며 간호사의 경력지향 스타일에 따라 차이가 있는 있었다[22]. 조직내 동료의 관계나 보상은 조직몰입에 요인으로 작용하고 있으며[23], 간호사의 업무량과 참여부족 등의 문제는 소진을 유발한다[24]. 따라서 종합병원 간호관리자는 간호사의 조직몰입과 경력몰입을 높이기 위해 간호사 개개인의 스타일에 맞는 경력 개발과 업무지원 및 학습을 지속할 수 있도록 지원하는 체계 등을 마련이 필요할 것이다.

본 연구에서 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 유의한 영향 요인으로 나타났으나 개인-상사 적합성은 유의하지 않았으며 설명력은 45.8%이었다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구가 부족하여 직접 비교를 하기는 어렵지만, 경찰공무원을 대상으로 선행연구에서 개인환경 적합성이 조직몰입에 미치는 영향을 보면 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 모두 유의한 영향요인으로 나타났다. 그리고 KTX 기장을 대상으로 한 연구에서 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성, 개인-동료 적합성은 모두 유의한 영향요인으로 나타났다[25]. 본 연구에서는 종합병원 간호사의 조직몰입에는 개인-상사 적합성은 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 개인-상사

적합성이 직속 상사와 부하직원 간의 관계에 대한 목표, 가치, 성격, 등에 대한 적합성을 의미하는 것으로[26] 간호조직에서는 자신의 직무나 조직의 가치 등이 상대적으로 더 높게 인지하여 개인-상사 적합성이 유의하지 않게 나타난 것으로 판단되지만 추후 이러한 연구결과를 확인하기 위해 반복 연구가 더 필요할 것이다.

본 연구에서 경력몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 개인환경 적합성의 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성 모두 유의한 영향 요인으로 나타났으며 설명력은 57.5%이었다. 선행연구에서 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성만 유의한 영향 요인으로 나타났으며[8] 항공사 객실승무원을 대상으로 한 연구에서는 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성만 유의한 영향 요인으로 나타났다[18]. 따라서 종합병원 간호사의 간호관리자는 간호사의 경력몰입을 높이기 위해서는 개인-직무적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성 모두를 고려하여 관리하는 것이 필요하다. 이는 신규간호사 뿐만 아니라 경력간호사도 상담을 통해 적체적소에 맞는 인력배치와 개인에 맞는 업무를 하고 있는지 파악하고 상사와의 관계에서 긍정적인 상호작용을 할 수 있도록 돕고 상사와 가치관, 목표에 대한 일치율을 높이고 조직 애착을 높일 수 있는 관리전략이 필요할 것이다. 특히, 본 연구에서 개인-조직 적합성은 조직몰입과 경력몰입에 가장 영향력 있는 변수임을 확인하였으므로 간호관리자는 간호사의 개인환경 적합성 중에서도 개인-조직 적합성과 관련하여 중점을 두고 전략을 개발하는 인사관리를 고려해야 할 것이다.

5. 결론

본 연구는 종합병원 간호사의 개인환경 적합성(개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성)이 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향 요인을 확인하고자 하는 서술적 조사연구이다.

조직몰입에 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 유의한 영향 요인으로 나타났으나 개인-상사 적합성은 유의하지 않았다. 경력몰입에 개인-환경 적합성의 개인-직무적합성, 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성 모두 유의한 영향 요인으로 나타났다. 그리고 본 연구에서 개인환경 적합성 중 개인-조직 적합성이 조직몰입과 경력몰입에 가장 큰 영향력이 있는 변수로 확인되었다. 따라서 종합병원 간호관리자는 간호사에게 개인환경 적합성을 고려한 인사관리 전략이 필요하며 그 중에서도 개인-조직 적합성과 관련된 요인을 우선적으로 고려할 필요가 있다. 그러나 본 연구 결과를 일반화하기에는 한계가 있으므로 다음과 같이 제안하고자 한다. 첫째, 본 연구는 일부 지역에 종합병원 간호사를 대상으로 하였으므로 추후 연구에는 전국단위로 연구대상자를 확대하여 변수 간의 관계를 연구할 필요가 있다. 둘째, 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 개인-상사 적합성은 유의하지 않은 결과가 나왔으므로 추후 연구에서는 반복 연구를 통해 검증이 필요하다. 셋째, 본 연구에서는 일반적특성을 통제하지 않고 종합병원 간호사를 대상으로 한 조직몰입과 경력몰입에 영향을 확인하였으나 추후 연구에서는 위계적 회귀분석이나 의미 있는 독립변수를 추가하여 확장된 연구가 필요할 것이다.

References

- [1] H-J. Kim, H-J. heo, and M-S. Jung, 'The effect of nurses' person-environment fit and job satisfaction on their organizational citizenship behavior', *Health Service Management Review*, Vol.15. No.1, pp.13-24, 2021.
- [2] J-H. Kim, H-J. Kwon, H-Y. Chio, and S-M. Lee, 'Nursing workforce supply & demand : review and prospect in south korea', *The Korean Journal of Health Economics and Policy*, Vol.27. No.4, pp.27-49, 2021.
- [3] K-I. Lee, E-J. Kwon, W-H. Shim, E-J. Choi, Y-S. Cho and M-H. Go, 'Survey of hospital nursing staff deployment status', *Hospital Nursing Association*, <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>, 2022.
- [4] J-Y. No, Y-J. Lee, H-J. Lee, and S-Y. Jung, 'Factors influencing the retention to work in general hospital nurses', *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.17. No.1, pp.1-12, 2023.
- [5] W-J. Chio, and Y-H. Cho, 'The factors affecting turnover intention of general hospital nurses', *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.13. No.5, pp.373-379, 2022.
- [6] M. Verquer, T. Beehr, and S.Wagner, 'A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes', *Journal of vocational behavior*, Vol.63. No.3, pp.473-489, 2003.
- [7] J-O. Kwon, and J-M. Kang, 'The effect of person-environment fit(person-job fit, person-organization fit, person-supervisor fit) and job embeddedness on turnover intention in clinical nurses', *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.10. No.3, pp.307-317, 2019.
- [8] H-J. Kim, H-J. heo, and M-S. Jung, 'Effect of nurses' person-environment fit on positive psychological capital, career commitment, and turnover intention', *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.29, No.2, pp.169-180, 2023.
- [9] J-S. Nam, Y-H. Kim, and H-S. Lee, 'The effects of person-environment fit on innovative work behavior of police officer : focused on the mediating effect of organizational commitment', *The Journal of Police Science*, Vol.15, No.3, pp.3-37, 2015.
- [10] N. Allen, and J. Meyer, 'Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation', *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4, pp.847-858, 1990.
- [11] M-E. Moon, and Y-H. Lee, 'The effect of emotional labor and resilience on organizational commitment of general hospital nurses', *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol.11, No.7, pp.39-46, 2021.

- [12] H-W. Kim, and E-H. Park, 'The effect of organizational efficacy, self-efficacy, nursing professionalism on organizational commitment in general hospital nurses', *Journal of Industrial Convergence*, Vol.21, No.7, pp.75-82, 2023.
- [13] J-I. Park, and H-J. Park, 'The Influence of Job Embeddedness and Adversity Quotient on Organizational Commitment of Nurses', *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.24, No.3, pp.375-385, 2023.
- [14] H-S. Seok, 'Factors affecting organizational commitment and turnover intention of hospital nurses - focused on the mediating effects of person -environment fit -', *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19, No.3, pp.361-371, 2013.
- [15] S. Aryee, and K. Tan, 'Antecedents and outcomes of career commitment', *Journal of Vocational Behavior*, Vol.40, No.3, pp.288-305, 1992.
- [16] W-J. Kim, 'The influence of job embeddedness and adversity quotient on organizational commitment of nurses', *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.3, pp.71-88, 2013.
- [17] J-Y. So, and Y-J. Ha, 'Converged influencing factors on the career commitment of general hospital nurses with preschool children', *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.11, No.5, pp.341-351, 2020.
- [18] J-H. You, 'The effect of person-environment(organization, job, supervisor) fit on career commitment and career change intention: focused on airline cabin crew', *Journal of Korea Service Management Society*, Vol.21, No.3, pp.60-82, 2020.
- [19] M-H. Eum, and J-W. Lee, 'The effect of nursing manager's authentic leadership, nursing organizational culture, and job satisfaction on organizational commitment of general hospital nurses', *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.23, No.2, pp.588-596, 2022.
- [20] S-J. Han, 'Influence of Clinical Nurses' Emotional Intelligence on their Career Commitment and Turnover Intention : Moderating Role of Career Commitment', *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.11, No.7, pp.418-425, 2011.
- [21] O-H. Cho, Y-S. Yoo, and K-H. Hwang, 'The Effects of Clinical Nurse's Emotional Intelligence and Core Self-evaluation on Career Commitment', *Journal of Digital Convergence*, Vol.16, No.9, pp.269-278, 2018.
- [22] S-M. Lee, and H-G. Kim, 'Relationships between nurses' career orientation and organizational commitment: an empirical analysis', *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.17, No.1, pp.151-172, 2010.
- [23] S-Y. Kim, and J-S Lee, 'Comparison of job stress, emotional labor, role conflict and organizational commitment among nurses working in comprehensive nursing care wards of tertiary hospitals and medium-sized hospitals'. *Journal of The Health Care and Life Science*, Vol.10, No.1, pp.99-109, 2022.
- [24] S-J Kim, S-Y. Kim, and N-R Kim, 'Effects of the Communication Ability with Physician and Burnout on Turnover Intention of Nurses in Small-Medium sized Hospitals', *Journal of The Health Care and Life Science*, Vol.11, No.1, pp.115-125, 2023.
- [25] T-S. Kim, and C-Y. Hur. 'A study on the effects of ktx driver's person-environment fit on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention', *Journal of The Korean Society for Railway*, Vol.15, No.6, pp.645-653, 2012.
- [26] J-H. Han, and H-S. Yang, 'Structural relationships between the variables of person-environment fit, positive psychological capital and innovative work behavior', *Journal of Digital Convergence*, Vol.14, No.1, pp.225-240, 2016.